



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA**

**Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas  
en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Quispe Arriola, Geraldine Susan (ORCID: 0000-0003-1140-6279)

**ASESOR:**

Dr. Cherre Antón, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0001-6565-5348)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

Esta tesis de postgrado va dedica a mi madre, quien desde el inicio de mi carrera profesional ha estado guiándome constantemente para seguir creciendo y cumplir con las metas trazadas.

Asimismo, va dedicada a una persona muy especial e importante en mi vida, que siempre está allí siendo el soporte a cada momento, motivándome para subir cada peldaño profesional, con su paciencia y amor incondicional.

Y, por último, a dos hombrecitos que son mi motivo y fuerza para ser cada dia mejor persona y avanzar profesionalmente, pero sobre todo ser el orgullo que tanto esperan de mí.

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a Dios padre todo poderoso, primero por haberme dado salud y vida y por haber hecho posible lograr culminar este trabajo de investigación, a pesar de la situación de emergencia sanitaria en la que nos encontramos todos, por haberme dado la fortaleza y coraje en esos momentos de dificultad y debilidad que he pasado durante este trayecto para elaboración de la tesis.

Le agradezco bastante a esta personal muy especial “Juan Carlos Becerra”, por su amor incondicional, confianza, apoyo constante y persuasivo, pero sobre todo por creer en mí y por haber caminado a mi lado a pesar de las adversidades en este largo proceso, muchas gracias amor.

Un agradecimiento muy grande a mi asesor de tesis Dr. Carlos Cherre Antón, por su apoyo, confianza, por ser mi guía, por sus enseñanzas y comprensión en todo el proceso de la elaboración del presente trabajo de investigación, por su calidad de ser humano, pero sobre todo por su paciencia y dedicación para con nosotros sus alumnos.

Y así también agradecerles a todos mis colegas, compañeros que de una u otra manera aportaron con indicaciones, explicaciones, conocimiento, etc., en la elaboración de esta tesis; ya que su aporte me fue de mucha ayuda, muchas gracias a todos ustedes y que Dios me los bendiga.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

Tabla 1 Población .....	15
Tabla 2 Muestra .....	16
Tabla 3 Correlación entre perfil profesional y el desempeño laboral .....	21
Tabla 4 Perfil profesional .....	22
Tabla 5 Desempeño laboral .....	23
Tabla 6 Correlación entre la variable perfil profesional y la motivación .....	24
Tabla 7 Correlación entre perfil profesional y la responsabilidad (Pearson) .....	25
Tabla 8 Correlación perfil profesional y, liderazgo y trabajo en equipo .....	26
Tabla 9 Correlación perfil profesional y, la formación y desarrollo personal .....	27

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y el perfil del personal de las fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020. Para esto, el objetivo fue sostenido bajo los siguientes objetivos específicos: conocer las variables perfil profesional y desempeño laboral y estudiar la correlación entre las motivaciones, la responsabilidad, el liderazgo, trabajo en equipo, la formación y desarrollo personal con el perfil profesional, Chiclayo, 2020. Se hizo uso de una metodología de tipo básica, con diseño no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, empleando como técnica de medición a la encuesta, así como, instrumento de recolección de datos al cuestionario. Los resultados han indicado que existe una correlación positiva moderada de 0.606, descrito por Pearson y alcanzando un valor significativo de 0.001. En base a los resultados obtenidos se concluyó que ha medida que el desempeño de los trabajadores aumenta, corresponde a un nivel de perfil profesional elevado.

**Palabras clave:** fiscalía, desempeño laboral, perfil profesional.

## **Abstract**

The present research work had as a general objective to determine the relationship between work performance and the profile of the personnel of the prosecutors specialized in crimes of injuries and assaults, Chiclayo, 2020. For this, the objective was sustained under the following specific objectives: know the variables professional profile and job performance and study the correlation between motivations, responsibility, leadership, teamwork, training and personal development with the professional profile, Chiclayo, 2020. A basic methodology was used, With a non-experimental, descriptive, correlational and cross-sectional design, using the survey as a measurement technique, as well as a questionnaire data collection instrument. The results have indicated that there is a moderate positive correlation of 0.606, described by Pearson and reaching a significant value of 0.001. Based on the results obtained, it was concluded that as the performance of workers increases, it corresponds to a high level of professional profile.

**Keywords:** prosecution, job performance, professional profile.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Una de las principales fallas que se presentan en muchas de las instituciones, se encontró focalizada en el ámbito del desarrollo laboral. Este tema fue de principal interés para muchas instituciones gubernamentales, ya que, en varios casos está dando paso a la desorganización y caos, poniendo en peligro la institucionalidad de estas. De esta manera, se pudo indicar que, en muchas organizaciones, no fue tomado con la importancia debida, pese a la preocupación de la gravedad producida para poder desarrollar una institución.

A nivel internacional, en México, según un informe realizado por el “Índice estatal de desempeño de las procuradurías y fiscalías” (2019), la probabilidad de que una agresión sea esclarecido satisfactoriamente, es de solo un 1.3%. Esto se debe en mayor medida a la gran cantidad de delitos que no fueron denunciados (93.2 %) y a la poca efectividad de los organismos estatales, ya sean procuradurías y fiscalías, para lograr resolver los delitos que si fueron denunciados (19.4%). Estas cifras nos alertan de un gran problema creciente de impunidad ante este tipo de delitos (98.3%). La baja cantidad de denuncias no realizadas, fue en mayor parte a la poca parte de la población que tiene confianza plena en los ministerios respectivos de justicia, ya sea, por los extensos tiempos de espera para ser atendidos o la poca agilización de los procesos penales realizados. Esta baja eficacia tiene detrás, la poca cantidad de recursos destinados hacia los órganos de justicia del Estado y a los modelos de gestión inapropiados o inadecuados que, son incapaces de administrar los recursos otorgados frente a la carga de trabajo promedio.

Según los resultados obtenidos de la investigación realizada por la Fiscalía General del Estado (2019), se documentaron 110000 carpetas de investigación en la ciudad de Jalisco, sin embargo, la probabilidad de que el ilícito sea denunciado o esclarecido, es de solo el 0.6%. Generalmente, no se divisa una mejora en el sistema judicial del país, pues este cuenta con una mala estructura y pocos recursos, entre las fallas más grandes del sistema judicial, se encontraron la poca disponibilidad del personal, que es mucho menor que la mitad de la cifra recomendada (8.4) y a esto se suma la poca capacitación y bajo desempeño de las fiscalías estatales.



A nivel nacional, la fiscal suprema provisional María Sokolich Alva de la fiscalía de Control Interno, inició un congreso con el objetivo de examinar los alcances de la ley. Esto para prevenir, erradicar y sancionar los delitos cometidos en contra de la mujer, indicando la creación de una estrategia de detección y protección de las mujeres en riesgo inminente, siguiendo los procesos e investigaciones en casos de agresiones. (Andina, 2019)

A nivel local, el Ministerio público registró, mediante las Fiscalías Penales de turno, 3744 detenidos por delitos de agresión contra la mujer y casos relacionados a maltrato en entorno familiar. Según indica el informe, los departamentos fiscales que indicaron la mayor totalidad de estos ilícitos fueron: Lambayeque, Lima, Cuzco, Arequipa, Piura, La Libertad, Lima, representando la cifra del 61.9% del total del país. Este informe, realizado por Observatorio de Criminalidad del Ministerio Público (2020), fue resultado de un proceso estándar-dinámico de recolección de información, para indicar con exactitud los informes de cada distrito fiscal, lo que mejoró la obtención de un registro integrado y actualizado de las acciones institucionales que son llevadas en el territorio peruano.

En base a lo expuesto, tanto desde el análisis situacional y la justificación de la investigación, ha generado la formulación del siguiente problema de investigación: ¿Qué relación tendrá el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo?

Por todo lo expuesto anteriormente, este estudio encuentra su justificación según los aspectos de tipo práctico, social y metodológico según lo expuesto en los párrafos próximos.

La relevancia de este trabajo recae en el desarrollo de las variables de perfil profesional del personal y desempeño laboral, es la estabilidad brindada por el conocimiento de los estándares de calidad y atención, obtenidos gracias al poder conocer el grado de desempeño laboral en las fiscalías, esto traerá mejoras a la sociedad en el ámbito jurídico, pues mejorara la aplicación de justicia y beneficiara la atención que estas brindan al momento de realizar una denuncia.

Por otro lado, sustenta la visión social actualidad del desarrollo de los puestos de trabajo estatales, siendo estos inaccesibles para los profesionales altamente

capacitados, debido a la ineficiente decisión y selección de reclutamiento realizado por los órganos institucionales estatales, infringiendo el proceso estipulado por la ley de contrataciones. Debido a que, el gran porcentaje de contratados son por relaciones amicales o favores, sin estar relacionado al perfil profesional que se exige para el puesto laboral requerido, evidenciándose con el deficiente manejo de la atención al cliente y el servicio impartido a los usuarios.

Mediante este estudio se busca obtener información que permita evaluar la relación existente entre la variable perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones -Chiclayo- 2020, para así proponer soluciones que posibiliten desarrollar el crecimiento profesional, ya sea por talleres, especializaciones, capacitaciones y la integración entre los diferentes rubros. Identificando algunas propuestas que cuando sean implementadas en la institución permitirán incrementar los niveles de productividad y desempeño en las actividades en fiscalías. Además, logrará mejorar la calidad de atención hacia la población por parte de los trabajadores quienes contarán con los requisitos y competencias necesarias.

El objetivo general es el siguiente: determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo. Los objetivos específicos son: conocer el perfil profesional en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo; diagnosticar el desempeño laboral fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo; identificar la relación entre el perfil profesional y la motivación en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo; identificar la relación entre el perfil profesional y la responsabilidad en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo; cuantificar la relación entre el perfil profesional y, el liderazgo y trabajo en equipo en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo; y conocer la relación entre el perfil profesional y, la formación y desarrollo personal en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo. La hipótesis general es: el perfil profesional y el desempeño laboral tienen una relación significativa, en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Algunos de los antecedentes a este estudio, referentes al análisis del perfil profesional y desempeño laboral en diferentes instituciones del país, se citan en los siguientes párrafos.

Burga Vásquez & Wiese Eslava (2018) se plantearon como objetivo general, describir el desempeño laboral y la motivación del personal administrativo de una empresa agroindustrial y a su vez busca poder identificar los factores más influyentes de estas dos variables. La investigación usada fue del tipo cualitativo con abordaje transversal descriptivo y se usaran técnicas de recolección de datos para probar las hipótesis. Los resultados del estudio muestran que hay un alto grado de motivación por parte de los empleados y que la empresa posee un desempeño laboral adecuado. Es estudio propone prestar atención a la dimensión salarial y que se debe mejorar la remuneración recibida, así mismo recomienda la instalación de talleres en Gestión del desempeño, para poder mejorar el desarrollo interpersonal de los trabajadores.

Antúñez, Yolaska (2015) planteó como objetivo el explicar el como el clima organizacional es un factor clave para optimizar el desempeño laboral. La investigación fue de tipo no experimental y se uso un nivel descriptivo pues se usaron explicaciones referentes al fenómeno estudiado. Los resultados muestran que hay diversos factores que afectan el ambiente laboral, ya sean la comunicación, el trabajo en equipo y la organización, así mismo, se concluye que el clima organizacional influencia en gran parte el desempeño de los trabajadores por la percepción que estos mantienen sobre su lugar de trabajo. El autor recomendó la incorporación de un modelo salarial que permita a los trabajadores optar por incentivos extras, en caso sus esfuerzos sean meritorios.

Álvarez, Alfonso y Indacochea (2018) estudiaron el desempeño laboral como un problema en la sociedad, desde un enfoque científico, Ecuador. Para esto, se hizo uso de una metodología de tipo aplicada, con diseño mediante lineamientos de procesos de calificación o evaluación de la variable estudiada, correlacionada con el beneficio del personal administrativo, empleando como instrumentos a la encuesta. Los resultados señalaron que, los liderazgos de las organizaciones de

las universidades públicas no corresponden con el estilo y forma de toma de decisiones de las mismas. Por tal motivo, es necesario justar la normativa del ámbito jurídico en la problemática social actual y futura.

Bobadilla Merlo (2019) planteó como objetivo, descubrir si existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El tipo de investigación usado fue del tipo aplicada, la cual utilizar los conocimientos en relación al tema antes mencionado, para la obtención de datos se utilizaron encuestas. Los resultados mostraron que, existe correlación entre las variables estudiadas, el autor recomienda mejorar la comunicación y demás aspectos influyentes para que los institutos alcancen un óptimo clima organizacional, de tal manera, indica que es necesaria la realización de talleres vivenciales que cuenten con la participación de todos los trabajadores.

Apaza Miranda (2018) se propuso evaluar la relación entre la percepción de la realización personal y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa Municipal de Saneamiento Básico de Puno. Se hizo uso de una metodología aplicada con diseño descriptivo y aspecto correlacional, empleando como técnica a la encuesta y como instrumento al formulario. Los resultados indicaron que, un gran porcentaje de los empleados se encuentra satisfecho por el rendimiento laboral que han venido desempeñando. Por otra parte, se concluyó que, hay una relación entre la satisfacción laboral y la realización personal, validado por el método estadístico de Pearson.

Collas Ore (2019) planteó determinar la relación existente entre el desempeño laboral y el clima organizacional en las fiscalías penales de Huancayo. Para esto, se hizo uso de una metodología de tipo básica, con diseño correlacional, empleando como instrumentos de medición al cuestionario y la encuesta. Los resultados indicaron que, si existe una relación significativa entre ambas variables mencionadas, según el método estadístico Rho de Spearman, el autor concluye que se deben mejorar los ambientes físicos y las buenas prácticas de manera ética.

Dionicio, L (2017) se propuso como objetivo principal, indicar los factores de carácter negativo dentro de la institución y su influencia o impacto en el desarrollo del desempeño laboral y el nuevo Código Procesal Penal, Lambayeque. El tipo de

investigación fue básico dogmática, buscando obtener alternativas de solución al problema antes mencionado, los instrumentos utilizados para llevar a cabo el presente estudio fueron encuestas y datos estadísticos recientes. Los resultados mostraron diversos factores negativos en la institución y en la ejecución de justicias mediante el código penal.

Seminario Cabrejos (2019) estudió la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los centros educativos primarios. Se empleó una metodología cuantitativa, con diseño transversal, usando como instrumentos de medición el cuestionario. Los resultados indicaron que el clima organizacional repercute proporcionalmente en el desempeño laboral. Se concluyó que dicha relación es existente, mediante las pruebas estadísticas de Spearman

Rojas Yajaira (2017) Se propuso analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior del Instituto Universitario de Tecnología Industrial sede Guacara – Estado Carabobo. Para esto, se hizo uso de una investigación de campo con diseño no experimental de aspecto transversal y enfoque cuantitativo, empleando como instrumentos a la observación directa y la encuesta. Los resultados obtenidos indicaron que, el 77% de los encuestados no desarrolla sus habilidades de trabajo. En base a los resultados se llegó a la conclusión de que hay un problema motivacional en la organización. El autor recomienda la creación de un consejo de trabajadores donde se puedan compartir ideas e inquietudes.

El diseño teórico para el estudio de la variable perfil profesional, se compone esencialmente de dos teorías, la Teoría Curricular y Teoría del Rol Profesional, estas se describen a continuación.

La teoría Curricular de las diferentes perspectivas que se acercan a determinar una definición general del currículum y a su vez, busca establecer los diversos factores que se complementan en la constitución y formación de este, a partir de esto se puede concluir que el currículum se conforma de un determinado proceso, mediante el cual se toman en cuenta los aspectos de teoría y los resultados de la implementación de un programa educativo. (Sandro, 2018).

La teoría del rol profesional indica el rol como una función teatral que es desempeñada por los individuos en su vida, este es capaz de determinar el tipo de relación profesional que se llevará a cabo en el entorno laboral y determinará el desempeño del trabajador, conforme a sus expectativas de vida. (Zelada, 2016)

El perfil profesional es definido como la trayectoria y el recorrido, en base a un conjunto de competencias, que un candidato para un determinado puesto de trabajo, haciendo la suma de las funciones que puede y desea desempeñar en el futuro. Esto es de esencial conocimiento, pues es una herramienta vital que le permite al entrevistador tener en cuenta en todo aquel proceso de selección que es realizado. (Palomino, 2018).

El perfil profesional es la suma de características competencias y características, que están conformadas por conocimientos, valores, habilidades y destrezas que capacitan a la persona para hacer frente a las responsabilidades impuestas y los deberes que el marco laboral le exigirá. (Gonzáles, 2019)

León (2019) refirió a la suma de habilidades características que determinan la práctica profesional y que es capaz de satisfacer las necesidades del campo laboral en el que se desempeña, esto debido a que el desarrollo de destrezas y el conocimiento siempre están unidos y se complementan. Esto consolida una sólida base de nivel teórico-práctico y que facilita su aplicación en varios ámbitos.

Mientras que, Oravee, Solomon y Bulus (2018) indicaron que, el perfil profesional es la suma de aspectos relevantes, que determinan el nivel de competencia y desarrollo profesional de un individuo en cierto campo de estudio, para la realización de un trabajo.

Agregando, Lado y Mario (2017) mencionaron que, para el corrector estudio del perfil profesional, es necesario el modelamiento de la estructura del perfil en base a los requisitos previos solicitados por el trabajo, así como, las habilidades y destrezas necesarias para la ejecución de una labor dentro de la empresa o entidad gubernamental.

Este autor considero que para el estudio apropiado de la variable perfil profesional, se debe medir a través del uso de la dimensión requisitos.

La dimensión requisitos hace referencia al conjunto de competencias que necesita un trabajador para poder postular a cierto puesto de trabajo, según Carrillo y Vilar (2014), posteriormente a lo dicho, se procede a mencionar los elementos que tienen una mayor incidencia en el perfil profesional: habilidades, conocimientos y actitudes, siendo necesarias para el desarrollo del empleo en cuestión.

Hepp, Prats y Holgado (2015) definieron que el perfil, son el conjunto funciones que se desarrollan en la base de los compromisos, las permisiones, las capacidades e interrelaciones con las responsabilidades de los diversos cargos de trabajo y que el trabajador debe realizar de manera jerarquizada, sistemática y reiterada, ya sea de forma transitoria o definitiva.

Los requisitos del puesto de trabajo están en relación directa con lo que generalmente se exigirá en dicho puesto de trabajo, ya sea estudios, características personales y experiencia que pueda hacer contraste con el puesto de trabajo. Ruiz, Martín y Cano (2015) consideraron necesario estudiar la dimensión mediante los indicadores: conocimientos, habilidad y valores.

Agregando, Pujol-Cols (2018) señaló que, todo órgano público o privado encargado de desarrollar una labor o trabajo en a nivel de producción y social, tiene cierto número de requisitos base para el desarrollo del perfil profesional. Estos, de acuerdo a los requisitos y consideraciones de la misma empresa.

Por otro lado, Yongxing y Baoguo mencionaron que, los elementos que caracterizan al desarrollo de un adecuado perfil profesional son: el conocimiento, la habilidad y los valores. Por tal motivo, es necesario el estudio de estos indicadores.

La dimensión requisitos, fue estudiada mediante los indicadores, conocimiento, habilidad y valores, cuyas definiciones son detalladas en los siguientes parrafos.

El conocimiento es la adquisición de la competencia del sujeto postulante, según el uso y la aplicación de una técnica específica que deberá emplear en el ámbito de trabajo asignado u entornos similares, según Gutiérrez, Hoyos y Pérez (2014), es lo mayormente exigido en al ámbito de formación profesional y estudios.

Por otra parte, Dávila y Troncoso (2020) mencionaron que, el conocimiento es un requisito fundamental en el desarrollo de los perfiles profesionales, como base para un adecuado curriculum o archivo de presentación.

Mientras que, Lupano y Waisman (2018), señalaron que las condiciones reales de conocimiento y destreza de una persona en determinada área, desempeña un papel importante en el grado de desarrollo del perfil profesional.

Se define la habilidad como el conjunto de aptitudes y conocimientos que una persona ha adquirido mediante la experiencia y que permitirá desenvolverse con mayor eficacia en el entorno de trabajo, generalmente esta experiencia se mide en años de trabajo laboral. (Jaramillo, 2015)

Agregando, Marin y Placencia (2017) mencionaron a la habilidad como el requisito básico para el establecimiento de un determinado perfil laboral de una empresa, siendo este el determinante de la capacidad del personal contratado para el desarrollo de labores.

Por otra parte, Nguyen, Nham y Takahashi, indicaron a la habilidad profesional como la capacidad del personal de ejecutar labores de una manera eficiente, sobre una determinada área. Siendo esta indispensable para la ejecución de labores dentro de una organización.

Los valores están relacionados con las características y rasgos personales que son difíciles de modificar a corto plazo. mencionan que, en este grupo también se abarcan otros indicadores necesarios para satisfacer la demanda del puesto de específicos entornos. (González, Mortigo, y Bergudo, 2014)

Además, Kofi, Odoom y Opoku (2016), mencionaron que los valores son la característica que define el grado de relevancia diplomática y moralista, que define a una persona en su desarrollo personal. Esto influye en la ejecución de las labores y el nivel de clima laboral de una institución.

Por otra parte, Velásquez indicó como los valores influyen en el trato y el grado de aceptación social de un determinado establecimiento y el desempeño laboral que lo caracteriza.



El diseño teórico para el estudio de la variable desempeño laboral, se compone esencialmente de dos teorías, Teoría Motivación -Higiene Herzberg y Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland, estas se describen a continuación.

La Teoría Motivación -Higiene Herzberg elaborada por Herzberg nos indica la representación más aceptada de la motivación para trabajar. La teoría de Herzberg comparte la misma base con aquellas teorías de la necesidad y así mismo, ha sido de gran utilidad para muchas indagaciones en el rubro de la motivación psicológica de la organización. La teoría afirma que la totalidad de los trabajadores poseen un grupo definido de necesidades esenciales que deben satisfacerse y las agrupa en dos conjuntos, necesidades motivadoras y necesidades higiénicas, estas también son conocidas como satisfactores e insatisfactorias, intrínsecos e extrínsecos. (Huilcapi, Castro y Jácome, 2017)

La Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland indica que una vez el sujeto ha satisfecho sus necesidades primordiales o básicas, la conducta del trabajador pasa a estar determinada por 3 tipos de necesidad.

Necesidad de logro, es el impulso de sobresalir. Hace que los individuos se impongan metas difíciles de alcanzar, para obtener la excelencia debida, necesidad de poder, de poder influir en demás grupos y personas, es el deseo de ser considerado importantes por parte de otros individuos y la necesidad de afiliación, es el deseo de mantener un conjunto de relaciones interpersonales de forma efectiva o formar parte de un grupo. Mino (2019)

El desempeño laboral se define como las acciones y comportamientos que pueden observarse en los empleados y que son de sumo interés para lograr un óptimo desarrollo de objetivos en la organización en la cual se desempeña. Chiavenato (2010), asegura que el buen desempeño laboral es uno de los principales pilares de una buena organización y que este es influenciado por las expectativas del empleado.

El desempeño laboral es la manera en la que los trabajadores realizan su trabajo. Huilcapi, Castro y Jácome (2017) mencionaron que, esto se evalúa mediante la observación detallada del rendimiento de estos, dichas observaciones se realizan generalmente en determinados espacios de tiempo, rondando la anualidad, y la

realización de determinados destacamentos que conllevan a la continuidad del empleado y la aptitud que demuestra para ser promovido despedido.

Lasagabaster y López (2014) indicaron que, el desempeño laboral es el conjunto de métodos y acciones que realiza el empleado al desempeñar su trabajo, dentro del ámbito laboral. Este se caracteriza por ser evaluado de forma sistemática, en base a ciertas revisiones de trabajo, que son llevadas a cabo anualmente y determinan la elegibilidad de promoción.

El estudio del desempeño laboral, es llevado a cabo mediante la dimensión criterios del desempeño laboral. Álvarez e Yllera (2017) mencionaron que, los criterios más usados y comunes en el momento de desarrollar una evaluación de desempeño, son: los comportamientos, las competencias, la personalidad y el potencial de mejoramiento.

La evolución que desarrolla todo colaborador, con respecto al desempeño laboral, es considerado como el método que permite la comprobación de los diferentes niveles en los que este compensa las necesidades de la empresa. Blanca (2016) señaló que los criterios que se deben de tomar en cuenta son las características del sujeto, la contribución de este a los objetivos planteados y trabajos encomendados.

La evaluación del desempeño laboral deberá de ser desarrollada e identificada, en base al reconocimiento de ciertos problemas que se desarrollan de forma frecuente, hallándose más presentes en el entorno. Por este motivo, resulta necesario el realizar una revisión a toda la información que ha sido considerado con alto nivel de significancia, permitiendo corroborar los datos más relevantes, con respecto a la construcción de un determinado esquema de la situación en general y así contribuir a las decisiones finales que se esperan tomar. (Amado, Rodríguez y Oscanoa, 2019)

La dimensión criterios del desempeño laboral, será estudiada mediante el uso de los indicadores: comportamientos, rangos de personalidad, competencias, logro de metas y potencial de mejoramiento.

Los rasgos de personalidad son generalmente tomados en cuenta cuando están relacionados con el desempeño del trabajo asignado, esto expone algunos rasgos

como buen juicio, adaptabilidad, apariencia y demás caracteres relacionados si es que se logra confirmar. (Triana, 2018)

Por otro lado, los rasgos de personalidad tienen conexión directa con lo que será desempeñado por el trabajador, por lo que es un indicador necesario para medir el desempeño laboral, en general (Iturri y Gómez, 2020)

El comportamiento se expone cuando los resultados de una determinada tarea son de difícil obtención, la organización puede evaluar las competencias relacionadas con el trabajo de dicha persona, señaló Lifante (2017). Los resultados que se desean ser obtenidos, pueden ser adecuados como criterio de la evaluación.

Las competencias son definidas como aquellas capacidades características de los colaboradores, mediante la cual les permite analizar, aprender y sintetizar información, siendo comúnmente considerados los programas formativos, también puede existir competencias por cada ámbito que pueden ser consideradas cruciales en determinadas situaciones para cualquier titulación. (Fogaca, Barbosa, Campos, Pereira y Coelho, 2018)

El logro de metas es el criterio más importante al momento de desarrollar la evaluación de desempeño, para lograr resultados positivos se debe orientar al trabajador en la misma línea que la organización y se le deberá proporcionar los recursos necesarios para la obtención del objetivo. (Kuldip, 2016)

El potencial de mejoramiento se desarrolló a la par con los recursos humanos, mejorando el desempeño del trabajador o mejoramiento de conocimientos, aptitudes y actitudes. Esto facilita a la empresa impedir o eliminar las deficiencias en el trabajo. (Borzellino, Mirabal y Barrios, 2015)

### III. METODOLOGÍA

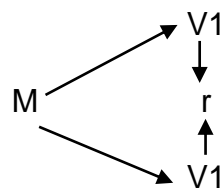
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación ha sido básica debido a que se ha basado en conocer la realidad fundamental de las variables de estudio, incrementando el conocimiento que se tiene con respecto a ellas. Ríos (2017) define a la investigación básica como aquella que no altera la realidad de los objetos de estudio, sino que contribuyen al incremento del conocimiento, en contrastación de la realidad.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño empleado ha sido el no experimental descriptivo correlacional transversal, debido a que ha buscado conocer el grado de relación o influencia que tiene una variable, con respecto a otra, sin alterar la realidad de la misma y/o evitando la manipulación de las variables, después de haber analizado las características de las variables en estudio. Para este motivo, es que se ha hecho uso de ciertos indicadores estadísticos de correlación, tal como lo ha sido el coeficiente de Pearson. Además de ello, se consideró transversal, debido a que la recolección ha sido desarrollada en una única vez. Ríos (2017) define al diseño correlacional como aquel que mide el grado de influencia que tiene una variable, en relación con otra. Mientras que, el diseño transversal es aquel que no toma como una variable de estudio, al tiempo.



En dónde:

M =	Muestra
V1 =	Perfil profesional
V2 =	Desempeño laboral
r =	Relación entre las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

La variable Perfil profesional, ha sido definida conceptualmente por Olano (2007), quien define al perfil profesional, como aquel conjunto de habilidades técnicas, metodológicas, personales y participativas, que un colaborador desarrolla, dentro del ámbito laboral. Mientras que, su definición operacional ha sostenido que, el estudio del perfil profesional, busca comprender qué características, competencias y habilidades, hacen de un colaborador capaz de forma participativa, técnica, metodológica y personal.

Las dimensiones e indicadores de la variable en estudio han sido:

Dimensión “Competencia participativa” (Capacidad para ejercer la profesión, Capacidad para trabajar en equipo y Capacidad para enfrentar situaciones complicadas)

Dimensión “Competencia técnica” (Principios del derecho, Conocimiento de lengua extranjera, Habilidades complementarias y, Capacidad de análisis y comprensión)

Dimensión “Competencia metodológica” (Comprensión de fenómenos aplicados al derecho, Capacidad para aplicar conocimientos, Capacidad de redacción, Conciencia crítica y, Capacidad de análisis y decisión)

Dimensión “Competencia personal” (Búsqueda de justicia y equidad, Compromiso con derechos humanos, Consciencia ética y, Accionar legal, diligente y transparente)

Mientras que la escala de medición de la cual se ha hecho uso, ha sido la Escala ordinal

El desempeño laboral ha sido definido conceptualmente como aquel comportamiento que un individuo llega a demostrar, en el tiempo durante el que labora en una empresa, permitiendo alcanzar los objetivos profesionales del mismo y yendo acorde con los objetivos organizacionales de la empresa. (Chiavenato, 2010). Mientras que, la definición operacional ha sostenido lo siguiente: El desempeño laboral se ha centrado en el conocimiento de la responsabilidad, motivación, trabajo en equipo y, formación, liderazgo y desarrollo personal. Esto

permitirá conocer cómo es que los resultados que llegue a desarrollar, están ligados a ciertas características que le permiten desenvolverse de forma eficiente.

Las dimensiones e indicadores de la variable en estudio han sido:

Dimensión “Motivación” (Creatividad e innovación, Retroalimentación, Conformidad con resultados, Evaluación del trabajo, Cumplimiento de tareas e Incentivo laboral)

Dimensión “Responsabilidad” (Cumplimiento de tiempos, Trabajo metódico y sistemático, Puntualidad y responsabilidad)

Dimensión “Liderazgo y trabajo en equipo” (Anticipación a necesidades, Reacción efectiva, Respeto y valores, Desarrollo de capacidades, Preparación laboral e Independencia laboral)

Dimensión “Formación y desarrollo personal” (Capacitaciones, Desarrollo profesional y Desarrollo personal)

Mientras que la escala de medición de la cual se ha hecho uso, ha sido la Escala ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

La población que se ha considerado, ha estado conformada por un total de 25 trabajadores, siendo esta la cantidad de colaboradores que trabajan en las fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones – Chiclayo – 2020.

Para la investigación, se ha considerado como único criterio de inclusión, que el trabajador pertenezca a las fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones – Chiclayo – 2020. Mientras que, el criterio de exclusión ha considerado la no participación del individuo, cuando no ha formado parte de las fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones – Chiclayo – 2020.

**Tabla 1**

*Población*

<b>Género</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Femenino	5	20

Masculino	20	80
Total	25	100

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

### 3.3.2. Muestra

La muestra ha sido de tipo censal, mediante la cual se ha considerado como tamaño muestral a todos los trabajadores que caracterizan a la población; es decir, la cantidad de colaboradores que trabajan en fiscalías evaluada. Ríos (2017) define a la muestra censal, como aquella que tiene el mismo valor numérico, entre la muestra de estudio y la población.

**Tabla 2**

*Muestra*

Género	F	%
Femenino	5	20
Masculino	20	80
Total	25	100

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

### 3.3.3. Muestreo

Para el presente caso, se ha considerado un muestreo, no probabilístico intencional, debido a que el cálculo del tamaño muestral no ha sido obtenido mediante una fórmula estadística, sino que ha sido tomada una decisión, en base al criterio del propio investigador. (Cohen y Gómez, 2019)

### 3.3.4. Unidad de análisis

Unidad de análisis ha sido: Los trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones – Chiclayo – 2020

## 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recopilación de datos empleada, fue la encuesta. Esta ha sido empleada para recopilar información de las dos variables de estudio: perfil profesional y desempeño laboral. Esta técnica ha hecho uso del instrumento cuestionario. Ríos (2017) define a la encuesta como aquella técnica que se

encuentra conformada por un conjunto de preguntas escritas, que han tenido la finalidad de recolectar información sistemática y ordenada.

El instrumento que ha buscado describir el perfil profesional, se ha caracterizado por contar con un total de 24 preguntas, las cuales se han dividido de la siguiente manera: competencia técnica – 8 preguntas, competencia metodológica – 9 preguntas, competencia participativa – 3 preguntas, competencia personal – 4 preguntas. Se ha empleado la escala Likert, haciendo uso de la siguiente distribución, 1 (muy baja), 2 (baja), 3 (regular), 4 (alta) y 5 (muy alta).

El instrumento que ha buscado describir el desempeño laboral, se ha caracterizado por contar con un total de 28 preguntas, las cuales se han dividido de la siguiente manera: motivación– 7 preguntas, responsabilidad – 8 preguntas, liderazgo – 8 preguntas y formación – 5 preguntas. Se ha empleado la escala Likert, haciendo uso de la siguiente distribución, 1 (nunca), 2 (a veces), 3 (frecuentemente), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Para certificar la validez de la herramienta de recolección de datos, no sólo se ha hecho uso de instrumentos que han tenido una validez anterior, empleado a autores que han pasado por un proceso de validación por juicio de expertos o que han sido tomados como referencia, en distintas investigaciones del rubro; sino que se ha pasado por una valoración a juicio de expertos, que no han hecho más que evaluar y certificar la empleabilidad del cuestionario empleado.

Los instrumentos que se han empleado como referencia, han sido los siguientes:

El instrumento que ha sido empleado, ha correspondido a emplear dos cuestionarios que han sido empleados por dos autores. Andrea Paola Pastor Guillén, en su investigación *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*, publicada en el año 2018, por la Universidad San Ignacio de Loyola, ha desarrollado un cuestionario dirigido al desempeño laboral, validado por expertos y obteniendo un valor de Alfa de Cronbach de 0.723. Este ha estado conformado por un total de 28 preguntas, las cuales han sido divididas en cuatro dimensiones de evaluación. El instrumento ha sido empleado en la investigación, con el fin de medir cuantitativamente, las dimensiones que han sido planteadas. El



instrumento que se ha desarrollado, ha estado establecido por un total de 28 interrogantes y con una escala de medición ordinal, de tipo Likert, haciendo uso de una valoración del 1 al 5, siguiendo las siguientes características: 1 (nunca), 2 (a veces), 3 (frecuentemente), 4 (casi siempre) y 5 (siempre).

Con respecto a la variable perfil profesional, se han empleado los criterios de evaluación expuestos por Olano (2007), el cual ha expuesto en su investigación, los criterios de medición del Proyecto Tuning, mediante el cual se expone un conjunto de criterios que todo abogado que forma parte de América Latina, debería de cumplir. En cuestionario se ha encontrado conformado por un total de 24 preguntas, llegando a tener una escala de medición ordinal, de tipo Likert, con una valoración del 1 al 5, teniendo las siguientes características: Muy baja, Baja, Regular, Alta y Muy alta.

La confiabilidad del instrumento de recolección de información ha sido alcanzada mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, el cual ha determinado el nivel de confiabilidad que tienen las respuestas brindadas por los encuestados y, por ende, la confiabilidad del instrumento en general.

### **3.5. Procedimientos**

La investigación ha iniciado con la recolección de información fidedigna que se ha centrado en tesis de pre grado, tesis de posgrado, artículos científicos y libros. Estos han sido recopilados, con el objetivo de plasmar una fundamentación teórica al tema propuesto. Posterior a ello, se ha procedido a elaborar una encuesta, en base a diferentes autores que la sustenten, siendo esta validada por juicio de expertos.

La aplicación de la encuesta ha sido por medios virtuales, siendo la información obtenida, procesada mediante el empleo del programa SPSS. Además de ello, se ha determinado el valor del coeficiente de Pearson y el valor del Alfa de Cronbach. Los datos han sido expuestos, haciendo uso la estadística descriptiva e inferencial, para posteriormente, haber analizado la información, discutido en base a autores de los antecedentes y bases teóricas, habiendo podido llegar a conclusiones, de acuerdo a determinados objetivos planteados y brindar ciertas recomendaciones a distintos investigadores que deseen ampliar la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Estadística descriptiva: La información analizada ha sido representada en base a tablas de frecuencia, las cuales han permitido el análisis y la interpretación de los datos.

Estadística inferencial: ha sido empleada, con el fin de medir la correlación entre las variables de estudio. Cabe indicar, que el programa del cual se ha hecho uso, para el análisis de los datos, ha sido el SPSS. Mediante el cual, se ha podido determinar el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach y coeficiente de correlación de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos serán analizados y demostrados, en base a lo siguiente: valor, validez científica, justicia en la selección de seres humanos, consentimiento informado, confidencialidad y respeto.

Con respecto al valor, la investigación ha buscado hallar la correlación existente entre las variables. En base a ello, fue que el valor de la investigación radica en el conocimiento que se ha obtenido, pudiéndose aplicar distintas propuestas de diseño, por parte de otros investigadores, en base a lo recopilado.

En relación a la validez científica, toda la información que ha sido recolectada en la presente, ha tenido un fundamento teórico, por parte de distintos investigadores, obtenidos de fuentes confiables y correctamente citados. Así mismo, su aplicación práctica, se ve fundamentada en base a la calidad de información y la fundamentación que se ha hecho de esta, teniendo validez científica.

La selección de seres humanos o sujetos debe ser justa, pues los participantes de la presente investigación, han sido escogidos sin ningún favoritismo, teniendo todos estos, la misma posibilidad de participar en la investigación. En relación al consentimiento informado, los participantes de la investigación, han aceptado de forma personal y haciendo uso de su libertad, el responder los cuestionarios que han sido aplicados.

Con respecto a la confidencialidad, la información que se ha recolectado, no ha sido divulgada y sólo ha sido usada con fines científicos e investigativos. Además,

se ha mantenido el respeto en todo el desarrollo del cuestionario, no sólo por parte de los participantes, sino del investigador, siendo desarrollado el mismo, en un ambiente de cordialidad.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo

### Comprobación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo

H0: No existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo

**Tabla 3**

*Correlación entre perfil profesional y el desempeño laboral*

		Perfil profesional	Desempeño laboral
Perfil profesional	Correlación	1	,606**
	p		,001
	N	25	25
Desempeño laboral	Correlación	,606**	1
	p	,001	
	N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Los resultados han demostrado que la correlación de Pearson es de 0.606 correlación positiva moderada, el valor de significación (p) es 0.001 y es menor al valor de p 0.01; por consiguiente, sí existe relación significativa entre el perfil profesional y el desempeño laboral; por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se ha rechazado la hipótesis nula.

### Objetivo específico 1

Conocer el perfil profesional en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

**Tabla 4**

*Perfil profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	8	32,0
Nivel medio	13	52,0
Nivel alto	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Los resultados indicaron que, una cantidad superior a la mitad de la muestra, señalaron como “medio” el nivel de perfil profesional necesario para acceder al trabajo de fiscal especializado en crímenes y agresiones, siendo el 52% del total. Esto significa que, la gran mayoría señaló como de nivel regular el tipo de perfil necesario para este empleo.

## Objetivo específico 2

Diagnosticar el desempeño laboral fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

**Tabla 5**

*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	8	32,0
Nivel medio	13	52,0
Nivel alto	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Los resultados han señalado que, la mayoría de los encuestados indicaron que el desempeño laboral de las fiscalías de orden especializado es de nivel medio, siendo este el 52%. Esto significa que, más de la mitad identificó como regular el nivel en el que se han desempeñado los trabajadores que conformaron el objeto de estudio.

### Objetivo específico 3

Identificar la relación entre el perfil profesional y la motivación en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

### Comprobación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la motivación en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

Ho: No existe relación significativa entre el perfil profesional y la motivación en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

**Tabla 6**

*Correlación entre la variable perfil profesional y la motivación*

		Perfil profesional	Motivación
Perfil profesional	Correlación	1	,551**
	p		,004
	N	25	25
Motivación	Correlación	,551**	1
	p	,004	
	N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Los resultados han demostrado que la correlación de Pearson es de 0.551 correlación positiva moderada, el valor de significación (p) es 0.004 y es menor al valor de p 0.01; por consiguiente, sí existe relación significativa entre el perfil profesional y la motivación; por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se ha rechazado la hipótesis nula.

#### Objetivo específico 4

Identificar la relación entre el perfil profesional y la responsabilidad en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

#### Comprobación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el perfil profesional y la responsabilidad en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

Ho: No existe relación significativa entre el perfil profesional y la responsabilidad en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

**Tabla 7**

*Correlación entre perfil profesional y la responsabilidad (Pearson)*

		Perfil	
		profesional	Responsabilidad
Perfil profesional	Correlación	1	,811**
	p		,000
	N	25	25
Responsabilidad	Correlación	,811**	1
	p	,000	
	N	25	25

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Los resultados han demostrado que la correlación de Pearson es de 0.811 correlación positiva muy fuerte, el valor de significación (p) es 0.000 y es menor al valor de p 0.01; por consiguiente, sí existe relación significativa entre el perfil profesional y la responsabilidad; por esta razón, se acepta la hipótesis de investigación y se ha rechazado la hipótesis nula.



### Objetivo específico 5

Cuantificar la relación entre el perfil profesional y, el liderazgo y trabajo en equipo en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

### Comprobación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el perfil profesional y, el liderazgo y trabajo en equipo en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

Ho: No existe relación significativa entre el perfil profesional y, el liderazgo y trabajo en equipo en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

**Tabla 8**

*Correlación perfil profesional y, liderazgo y trabajo en equipo*

		Perfil profesional	Liderazgo y trabajo en equipo
Perfil profesional	Correlación	1	,379
	p		,061
	N	25	25
Liderazgo	Correlación	,379	1
	p	,061	
	N	25	25

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Los resultados han demostrado que la correlación de Pearson es de 0.379 correlación positiva muy débil, el valor de significación (p) es 0.061 y es mayor al valor de p 0.01; por consiguiente, no existe relación significativa entre el perfil profesional y, el liderazgo y trabajo en equipo; por esta razón, se acepta la hipótesis nula de investigación y se ha rechazado la hipótesis alternativa.

## Objetivo específico 6

Conocer la relación entre el perfil profesional y, la formación y desarrollo personal en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

## Comprobación de Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el perfil profesional y, la formación y desarrollo personal en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

H0: No existe relación significativa entre el perfil profesional y, la formación y desarrollo personal en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020

**Tabla 9**

*Correlación perfil profesional y, la formación y desarrollo personal*

		Perfil profesional	Formación y desarrollo personal
Perfil profesional	Correlación	1	-,154
	p		,462
	N	25	25
Formación	Correlación	-,154	1
	p	,462	
	N	25	25

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Los resultados han demostrado que la correlación de Pearson es de -0.154 correlación negativa muy débil, el valor de significación (p) es 0.462 y es mayor al valor de p 0.01; por consiguiente, no existe relación significativa entre el perfil profesional y, la formación y desarrollo personal; por esta razón, se acepta la hipótesis nula de investigación y se ha rechazado la hipótesis alternativa.

## V. DISCUSIÓN

La relación existente entre el perfil profesional y el desempeño laboral, se ha visto caracterizada por tener un valor de 0.606, demostrando la moderada correlación entre ambas variables. Guanilo y Morales (2018) han señalado que el nivel de significancia entre las variables de estudio que han estudiado: desempeño laboral y perfil profesional, ha sido de 0.013, demostrando de esta forma, una correlación directa entre ambas. Por el contrario, en la investigación desarrollada, el grado de significancia que ha sido obtenido, fue de 0.001, demostrando de esta forma, que ha existido una correlación más fuerte entre las variables de estudio. Cabe indicar que los autores tomaron como objeto de estudio a los colaboradores de una gerencia de mujeres. Mino (2019) ha señalado que la teoría de las necesidades asumidas de McClelland, demostró la relación directa entre la conducta o desempeño que puede tener un individuo, en base a la satisfacción o logro de sus necesidades primordiales, siendo estas necesidades: afiliación, poder y logro.

El perfil profesional en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, se ha caracterizado por contar con un nivel medio, con una presentación del 52%. Burga Vásquez & Wiese Eslava (2018) han evaluado el rol profesional de los colaboradores de la Fiscalía General de la Nación, desde la perspectiva de las personas que hacen uso del servicio, demostrando con ello, que los doctores que ofrecían servicio en la institución, se han caracterizado por ser profesionales, altamente capacitados. Sin embargo, la carencia de seguridad, hace que la pérdida de tiempo sea su principal defecto, permitiéndose aceptar labores que no les corresponde. La realidad de la investigación, ha demostrado que el perfil profesional se haya visto afectado principalmente por un nivel regular de conocimiento de la lengua extranjera, dificultades para poder reconocer y conectar, ciertos criterios de filosofía y ciencia del derecho, generando problemas en la aplicación en la práctica de los mismos; así como, ciertas dificultades técnicas, para desarrollar las diferentes instancias judiciales; así como, administrativas que caracterizan a todo proceso. Pérez (2018) en la definición de teoría curricular que ha brindado, ha definido que esta hace referencia a todas aquellas formaciones y/o capacitaciones que caracterizan a un individuo, en miras de brindar un servicio de calidad. Además, dichas capacidades serán expuestas en su currículum.

La evaluación del desempeño que han llegado a tener los colaboradores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, ha demostrado tener un nivel medio, con una representatividad del 52%. León (2019) ha señalado que los trabajadores de la entidad analizada, han tenido un nivel regular, con una representatividad del 70%. Esto ha sido generado por una carente motivación, realizada en el trabajo, generando una incidencia negativa en el ámbito de estudio. Además de ello, cabe señalar que los factores que han influenciado en el nivel regular, en la presente investigación, han sido: la carencia de motivación por el buen desempeño laboral, el poco aporte que han generado las evaluaciones del trabajo, la poca promoción de capacitaciones que han brindado los jefes; así como, la misma institución. Mino (2019) ha señalado en la teoría de motivación que, una de las partes más representativas y determinantes del desempeño laboral que hayan podido desarrollar los trabajadores, en su trabajo, depende de factores de satisfacción altos, en base a las necesidades de formación profesional que estos requieran.

Al hallar la correlación entre el perfil profesional y la motivación en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, se ha podido encontrar que, con un  $p = 0.004$ , ha existido una relación moderada directamente proporcional, alcanzando un valor de 0.551. León (2019) ha hallado que la correlación del perfil del colaborador y la motivación, ha rondado el valor de 0.059, alcanzando una correlación directamente proporcional, pero bastante baja. Los hallazgos del autor, van en contra de lo expuesto por Mino (2019) en la teoría de la motivación, debido a que, al tener personal con condiciones que permitan la mejoría de su desempeño laboral, generaría como consecuencia, una elevada motivación para desempeñar las labores en el ambiente laboral, trayendo como consecuencia mejores condiciones, en cuanto a la actitud del perfil profesional, lo que se ha visto demostrado en la presente, en donde los valores de la correlación, son moderados.

Cuando se ha evaluado la correlación entre el perfil del trabajador y la responsabilidad de los colaboradores de las fiscalías especializadas en delitos y agresiones, se ha podido detectar, con un nivel de significancia de 0.010, que esta ha sido alta y directamente proporcional al perfil profesional, teniendo un valor de 0.811. Rodríguez (2016) ha señalado en su investigación que ha existido una

correlación lineal entre el perfil profesional y el desempeño de los colaboradores, comprobada mediante los resultados cuantitativos obtenidos, los cuales han señalado la negatividad en ambas variables. Además de ello, la responsabilidad de los trabajadores se ha visto dificultada por un perfil profesional de regular a bajo y un desempeño no fomentado por las condiciones externas e internas, del lugar en donde se labora. Chiavenato (2010) ha señalado en la teoría de potencial de mejoramiento que, los recursos humanos tienen que ser mejorados en cuanto a actitudes, aptitudes y conocimiento, debido a que se mejorarán las deficiencias en el trabajo, como una consecuencia directa a tal afirmación.

El perfil profesional y, el liderazgo y trabajo en equipo se han visto caracterizadas por la no existencia de una relación significativa entre las mismas, debido a la significación que los ha caracterizado, alcanzando un valor de 0.061. Bobadilla Merlo (2019) ha señalado que el perfil profesional influye directamente en el liderazgo o competencias que puedan desarrollar los trabajadores, teniendo un valor de correlación, del 0.690, demostrando ser elevado. Con respecto a la presente investigación, la diferenciación se ha visto centralizada en que las competencias abordan un sin número de capacidades de un profesional, dentro de los cuales, se encuentra el liderazgo y el trabajo en equipo; además de ello, se puede recalcar que la gran diferenciación puede ser la existencia de charlas sobre liderazgo y trabajo grupal. Mino (2019) en la teoría de McClelland, con respecto a las necesidades, ha señalado que una de las necesidades fundamentales de todo trabajador, es la necesidad de poder; sin embargo, no se encuentra presente en todas las personas, debido a que no tiene que ver, en gran medida, con el ámbito laboral, sino que está más relacionada con el carácter y la formación personal de estos. Sin embargo, existe la posibilidad de mejorarla, en base a capacitaciones que se centren en el trabajo en equipo y en el liderazgo, propiamente dicho.

Al momento de evaluar la correlación entre el perfil profesional y, la formación y desarrollo personal en fiscalías especializadas en delitos y lesiones y agresiones, no ha sido posible demostrar la correlación entre ambas, debido al carente nivel de significancia que se ha llegado a obtener, en donde la significancia ha sido de 0.462, demostrando la hipótesis nula. Apaza Miranda (2018) ha demostrado que una de las principales deficiencias de toda entidad o institución, ha sido la capacitación,

predominando el autoconocimiento y la capacitación personal de los individuos. Esto ha quedado reafirmado, cuando su evaluación señaló las falencias halladas en su objeto de estudio, a pesar de la relación directa entre el desempeño laboral y perfil profesional que hallaron, con un  $p < 0.05$ . Sandro (2018) ha señalado que la teoría curricular, invita a mejorar y formarse constantemente, con el claro objetivo de crecer de forma profesional e ingresar en un ciclo continuo de formación teórica práctica.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existió una relación lineal de carácter significativo ( $p < 0.01$ ) entre el perfil profesional y el desempeño laboral, porque utilizando el método estadístico de Pearson, se obtuvo una correlación moderada con un valor de 0.606 (rango moderado, de 0.5 – 0.79)
2. La variable perfil profesional muestra que el 52% de los encuestados señaló como nivel medio al perfil profesional necesario para acceder a un empleo en las fiscalías especializadas de la ciudad de Chiclayo.
3. La variable desempeño laboral, se indicó que el nivel de desempeño era del 52% por parte del total de encuestados. Indicando así, que el desempeño en las fiscalías tiende a ser de un nivel regular.
4. La variable perfil profesional y la dimensión motivación, poseen una correlación moderada de valor 0.51 (rango moderado, de 0.5 – 0.79) y además ambas mostraron una correlación directamente proporcional.
5. La variable perfil profesional y la dimensión responsabilidad, poseen una relación lineal significativa ( $p < 0.01$ ), esto porque se obtuvo un valor de 0.811 (rango alto, de 0.80 – 0.99), indicando una alta correlación, así mismo, ambas variables demostraron una correlación directamente proporcional.
6. No existe una relación lineal entre el perfil del trabajador y el trabajo de equipo, porque mediante el análisis estadístico de correlación usando el método de Pearson, se obtuvo un  $p > 0.01$ , demostrado de esta forma, la existencia de la hipótesis nula.
7. La correlación entre el perfil del trabajador y, la formación y el desarrollo personal porque mediante el método estadístico de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación mayor a 0.01, demostrando de esta forma, la existencia de la hipótesis nula.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que la fiscalía especializada en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, que realice una comparativa en las dimensiones propuestas en la presente investigación, con los criterios de evaluación del Ministerio de Justicia, en donde se podrán indagar cuáles de esos criterios permiten describir la realidad.

Debido a que el perfil profesional ha sido de nivel medio, se recomienda a las fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, que realicen esfuerzos por realizar charlas técnicas a los colaboradores, con el objetivo de mejorar los conocimientos, en cuanto a leyes y la aplicación de estas.

Se recomienda a las fiscalías especializadas que, realicen una evaluación más detallada de la variable desempeño laboral, en la que se incluya como variable de evaluación al clima organizacional, permitiendo de esta forma, medir y comprobar las condiciones laborales en las que se desempeñan los trabajadores.

Se recomienda a las fiscalías, desarrollar un plan de mejora del desempeño laboral, centrándose en la dimensión formación y desarrollo personal, con el objetivo de no sólo hacer crecer profesionalmente a los colaboradores, sino desarrollar el ámbito personal de los mismos.

Se recomienda que las fiscalías especializadas, propongan objetivos estratégicos, con el fin de medir de forma objetiva y cuantitativa, el grado de responsabilidad que tienen los trabajadores de la institución en estudio.

Se recomienda que las fiscalías especializadas, propongan una lista de talleres de liderazgo y trabajo en equipo, debido a que no se han alcanzado niveles de correlación óptimos, en cuanto al liderazgo y el trabajo en equipo de los colaboradores.

Se recomienda que las fiscalías especializadas, analicen el grado de incidencia o correlación que tienen la formación y desarrollo personal, en cuanto al desempeño laboral, indicando qué falencias son las que conllevan a tener niveles de formación de medio a bajo.



## REFERENCIAS

- Aduo, K., Odoom, E. y Mensah, O. (2016). *The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana*, HRP, 1(2), 47 – 52. Recuperado de [http://www.jhpr.ir/article\\_31957\\_cbe72bca456ef8bb700b5e2b93659262.pdf](http://www.jhpr.ir/article_31957_cbe72bca456ef8bb700b5e2b93659262.pdf)
- Álvarez, B., Alfonso, D. e Indagochea, B. (2018). *El desempeño laboral, un problema social de la ciencia*. Didáctica y Educación, 9(2), 147 – 158. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Álvarez, E. y Yllera, C. (2017). *The performance as a communicative - expressive resource in the primary classroom*. Servicio de Publicaciones y Difusión Científica, 26(1), 47 – 61. Recuperado de [https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/22157/1/0235347\\_00026\\_0006.pdf](https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/22157/1/0235347_00026_0006.pdf)
- Amado, J.; Rodríguez, N. y Oscanoa, T. (2019). *Evaluation of a health sciences graduate program curriculum*. Horiz Med, 19(2), 70 – 76. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v19n2/a09v19n2.pdf>
- Andina. (18 de noviembre de 2019). *Inauguran congreso de fiscales especializados en temas de violencia contra la mujer*. Perú: Andina Recuperado de [andina.pe/agencia/noticia-inauguran-congreso-fiscales-especializados-temas-violencia-contra-mujer-774442.aspx](http://andina.pe/agencia/noticia-inauguran-congreso-fiscales-especializados-temas-violencia-contra-mujer-774442.aspx)
- Antúñez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua*. (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo: La Morita. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>
- Apaza, M. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Empresa Municipal de Saneamiento básico de Puno S.A. Perú, 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional del Altiplano:

- Puno. Recuperado de [http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny\\_Apaza\\_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8130/Marleny_Apaza_Miranda.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blanca, R. (2016). *Performance: Between Art, Identity, Life and Death*. Cadernos pagu, 1(1), 1 – 12. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/293328558\\_Performance\\_entre\\_el\\_arte\\_la\\_identidad\\_la\\_vida\\_y\\_la\\_muerte](https://www.researchgate.net/publication/293328558_Performance_entre_el_arte_la_identidad_la_vida_y_la_muerte)
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú: Huancayo. Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borzellino, V., Mirabal, A. y Barrios, R. (2015). *Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes*. Compendium, 18(34), 5 – 20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>
- Burga, G. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque*. (Tesis de posgrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf)
- Carrillo, C. y Vilar, M. (2014). *El perfil profesional del profesorado de música: una propuesta de las competencias deseables en Ed. Primaria y Ed. Secundaria*. Lista Electrónica Europea de Música en la Educación, 1(1), 1 – 26. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Carmen\\_Carrillo\\_Aguilera/publication/268977869\\_El\\_perfil\\_profesional\\_del\\_profesorado\\_de\\_musica\\_una\\_propuesta\\_de\\_las\\_competencias\\_deseables\\_en\\_Ed\\_Primaria\\_y\\_Ed\\_Secundaria/links/547d825e0cf285ad5b089ee2.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Carmen_Carrillo_Aguilera/publication/268977869_El_perfil_profesional_del_profesorado_de_musica_una_propuesta_de_las_competencias_deseables_en_Ed_Primaria_y_Ed_Secundaria/links/547d825e0cf285ad5b089ee2.pdf)
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos – El capital social humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.

- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué?*. Buenos Aires. Argentina. Editorial Teseo. Recuperado de [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Collas, F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Peruana de Ciencias e Informática: Lima. Recuperado de [http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS\\_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dávila, M. y Troncoso, C. (2018). *Labor Practices and Organizational Commitment*. Ciencia y Trabajo, 1(63), 145 – 150. Recuperado de [scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00145.pdf](http://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00145.pdf)
- Dionicio, L. (2017). *El desempeño profesional docente y su relación con la calidad educativa de los estudiantes del nivel secundaria en la I.E Nº 2028. San Martín de Porres, Lima – 2013*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: Lima. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1665/TD%20CE%201656%20D1%20-%20Dionicio%20Ciezza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- El Peruano (05 de mayo de 2020). *¡Alto a la violencia! Fiscalía registra más de 3,763 detenidos por agresiones al grupo familiar*. Perú: El Peruano. Recuperado de <https://www.elperuano.pe/noticia-%C2%A1alto-a-violencia-fiscalia-registra-mas-3763-detenidos-agresiones-al-grupo-familiar-95486.aspx>
- Fiscalía General del Estado (14 de septiembre de 2019). *La Fiscalía de Jalisco resuelve sólo uno de cada 100 delitos*. México: El informador. Recuperado de <https://www.informador.mx/La-Fiscalia-de-Jalisco-resuelve-solo-uno-de-cada-100-delitos-l201909140001.html>
- Fogaca, N; Barvosa, M.; Campos, M; Pereira, L. y Coelho, F. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*. Performance

Improvement Quarterly, 30(4), 99 – 120. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/piq.21248>

Gonzáles, K., Mortigo, A. y Bergudo, N. (2014). *La configuración de perfiles profesionales en la educación superior y sus implicaciones en el currículo*. Revista Científica General José María Córdova, 12(14), 165 – 182. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476247222010.pdf>

Gonzáles, M. (2019). *Perfil profesional del licenciado / a en derecho ¿Qué puede aportarse desde la enseñanza del Derecho Penal?* Universidad de Córdoba, 1(1), 1 – 10. Recuperado de [https://www.uco.es/docencia\\_derecho/index.php/reduca/article/viewFile/24/29](https://www.uco.es/docencia_derecho/index.php/reduca/article/viewFile/24/29)

Gutiérrez, C., Hoyos, L., Yuri, M. y Pérez, A. (2014). *Perfil profesional de los educadores de deporte escolar en Bogotá*. Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación, 1(26), 60 – 65. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4771749>

Hepp, P., Prats, M. y Holgado, J. (2015). *Formación de educadores: la tecnología al servicio del desarrollo de un perfil profesional innovador y reflexivo*. RUSC: Universities and Knowledge Society Journal, 12(2), 30 – 42. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/780/78038520003.pdf>

Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). *Motivación, las teorías y su relación en el ámbito empresarial*. Dominio de las ciencias, 3(2), 311 – 333. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017). *Motivation: theories and their relationship in the business environment*. Ciencias administrativas, 3(2), 311 – 333.

Iturri, G. y Gómez, J. (2018). *MSPE Intervention program (mindful sport performance enhancement) to increase the sports performance of a bowling player*. Ajayu, 18(1), 152 – 184. Recuperado de [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1\\_a07.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1_a07.pdf)

- Jaramillo, O. (2015). *Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral*. Revista Interamericana de Bibliotecología, 38(2), 111 – 120. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179038631003.pdf>
- Lado, M. y Alonso, P. (2017). *The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis*. Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 33(3), 175 – 182. Recuperado de [https://www.redalyc.org/pdf/2313/Resumenes/Resumen\\_231353576002\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/2313/Resumenes/Resumen_231353576002_1.pdf)
- Lasagabaster, D. y López, R. (2015). *The Impact of Type of Approach (CLIL Versus EFL) and Methodology (Book-Based Versus Project Work) on Motivation*. Porta Linguarum, 1(23), 41 – 57. Recuperado de [https://www.ugr.es/~portalin/articulos/PL\\_numero23/3%20%20David%20Lasagabaster.pdf](https://www.ugr.es/~portalin/articulos/PL_numero23/3%20%20David%20Lasagabaster.pdf)
- Lieda, Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior*. (Tesis de posgrado). Universidad de Carabobo: Venezuela. Recuperado de <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/4337/3/yrojas.pdf>
- Lifante, I. (2017). *Responsibility in the performance of public functions*. AFD, 1(23), 99 – 127. Recuperado de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69855/1/2017\\_Lifante\\_AFD.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/69855/1/2017_Lifante_AFD.pdf)
- Lupano, M. y Waisman, S. (2018). *Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral*. Psicodebate, 18(2), 1 – 15. DOI: <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff*. Dirección de proyectos de investigación, 17(4), 42 – 52. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Mino, E. (2019). *Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de los trabajadores de Scotiabank – Chiclayo*. (Tesis de posgrado).

Universidad Nacional de Trujillo: Trujillo. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12878/Mino%20P%C3%A9rez%20Edgardo%20Mauricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ngoc, N., Tuan, P. y Takahashi, Y. (2019) *Relationship between Ability-Based Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance*. Sustainability, 1(11), 1 – 16.

Olano, H. (2007). Proyecto Tuning: *Una propuesta de competencias jurídicas para Colombia*. Universidad de la Sabana, 1(16), 227 – 249.

Oravee, A.; Zayunr, S. y Kokona, B. (2018). *Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria*. CIMEXUS, 13(2), 1 – 12.

Palomino, J. (2018). *Influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital II Essalud Huaraz, 2015*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo: Huaraz. Recuperado de [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2143/T033\\_43105395\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2143/T033_43105395_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pujol, L. y Dabos, G. (2018). *Job satisfaction: a literature review of its main antecedents*. Estudios Gerenciales, 34(146), 3 – 18. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (1 ed.). España: Servicios Académicos Intercontinentales S.L

Ruiz, M., Martín, A. y Cano, M. (2015). *La consolidación del perfil profesional del educador social. Respuesta al derecho para la ciudadanía*. Perfiles Educativos, 37(148), 12 – 19. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982015000200017](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200017)

Sandro, H. (2018). *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional de la sede administrativa UGEL Oxapampa – Pasco, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión: Cerro de Pasco.

- Recuperado de  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/941/1/T026\\_46654145\\_M.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/941/1/T026_46654145_M.pdf)
- Seminario, B. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios*. (Tesis de posgrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: Chiclayo. Recuperado de  
[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL\\_SeminarioCabrerosBelen.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2121/1/TL_SeminarioCabrerosBelen.pdf)
- Singh, K. (2016). *Influence of Internal Service Quality on Job Performance: A Case Study of Royal Police Department*. *Procedia*, 1(224), 28 – 34. DOI: 10.1016/j.sbspro.2016.05.396
- Tello, I. (06 de septiembre de 2019). *Índice estatal de desempeño de las procuradurías y fiscalías*. México: El Universal. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/irene-tello-arista/procuracion-de-justicia-colapsada>
- Triana, D. (2017). *Performance, performativity, and memory*. *Cuestiones de Filosofía*, 4(22), 17 – 34. Recuperado de <https://philarchive.org/archive/DEDPPY>
- Velásquez, A. (2017). *eTraining: Collaborative Learning and Job Performance*. Ediciones Universidad de Salamanca, 18(4), 1 – 21. Recuperado de <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1088/1/2444-8729-2017-0018-0004-0053-0073.pdf>
- Yonging, G., Du, H., Baoguo, X. y Lei, M. (2017). *Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support*. *Anales de psicología*, 33(3), 708 – 713. Recuperado de [https://www.redalyc.org/pdf/167/Resumenes/Resumen\\_16752019029\\_1.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/167/Resumenes/Resumen_16752019029_1.pdf)
- Zelada, K. (2016). *Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial*

*Bucranio S.A.C., Perú.* (Tesis de posgrado). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: Cajamarca. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/129/Zelada%20Rodr%C3%ADguez.pdf?sequence=1>



# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
<b>Variable 1</b> Perfil profesional	Olano (2007) define al perfil profesional, como aquel conjunto de habilidades técnicas, metodológicas, personales y participativas, que un colaborador desarrolla, dentro del ámbito laboral.	El estudio del perfil profesional, busca comprender qué características, competencias y habilidades, hacen de un colaborador capaz de forma participativa, técnica, metodológica y personal.	Competencia participativa  Competencia técnica  Competencia metodológica  Competencia personal	Capacidad para ejercer la profesión Capacidad para trabajar en equipo Capacidad para enfrentar situaciones complicadas Principios del derecho Conocimiento de lengua extranjera Habilidades complementarias Capacidad de análisis y comprensión Comprensión de fenómenos aplicados al derecho Capacidad para aplicar conocimientos Capacidad de redacción Conciencia crítica Capacidad de análisis y decisión Búsqueda de justicia y equidad Compromiso con derechos humanos Consciencia ética	Escala ordinal	Cuestionario

<b>Variable 2</b> Desempeño laboral	El desempeño laboral es definido como aquel comportamiento que un individuo llega a demostrar, en el tiempo durante el que labora en una empresa, permitiendo alcanzar los objetivos profesionales del mismo y yendo acorde con los objetivos organizacionales de la empresa. (Chiavenato, 2010)	El desempeño laboral se ha centrado en el conocimiento de la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo y formación y desarrollo personal. Esto permitirá conocer cómo es que los resultados que llegue a desarrollar, están ligados a ciertas características que le permiten desenvolverse de forma eficiente.	Motivación	Accionar legal, diligente y transparente Creatividad e innovación Retroalimentación Conformidad con resultados Evaluación del trabajo Cumplimiento de tareas Incentivo laboral			
					Responsabilidad	Cumplimiento de tiempos Trabajo metódico y sistemático Puntualidad y responsabilidad Independencia laboral	
							Escala ordinal
			Liderazgo y en trabajo equipo	y	Anticipación a necesidades Reacción efectiva Respeto y valores Desarrollo de capacidades Preparación laboral	Capacitaciones Desarrollo profesional Desarrollo personal	Cuestionario

Fuente: Elaboración Propia

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Universidad César Vallejo

### **Encuesta dirigida al personal de la “Fiscalía provincial corporativa especializada en delitos y agresiones, en contra de las mujeres integradas, sede Chiclayo”**

**Instrucciones:** La finalidad de esta encuesta es determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo.

**Definición de perfil profesional:** Olano (2007) define al perfil profesional, como aquel conjunto de habilidades técnicas, metodológicas, personales y participativas, que un colaborador desarrolla, dentro del ámbito laboral.

1	2	3	4	5
Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta

N°	Ítem	1	2	3	4	5
<b>Competencia técnica</b>						
1	Capacidad de conocer, interpretar y aplicar los principios generales del derecho y del ordenamiento jurídico					
2	Capacidad de conocer, interpretar y aplicar las normas y principios del sistema jurídico nacional e internacional en casos concretos					
3	Capacidad de razonar y argumentar jurídicamente					
4	Nivel de conocimiento de una lengua extranjera que permita el desempeño eficiente en el ámbito jurídico (inglés, portugués y español)					
5	Capacidad para usar la tecnología necesaria en la búsqueda de la información relevante para el desempeño y la actualización profesional					
6	Capacidad para analizar una amplia diversidad de trabajos complejos en relación con el derecho y sintetizar sus argumentos de forma precisa					
7	Capacidad para comprender y relacionar los fundamentos filosóficos y teóricos del derecho con su aplicación práctica					

8	Capacidad de actuar jurídica y técnicamente en diferentes instancias administrativas o judiciales con la debida utilización de procesos, actos y procedimientos						
<b>Competencia metodológica</b>							
9	Capacidad de dialogar y debatir desde una perspectiva jurídica, comprendiendo los distintos puntos de vista y articulándolos a efecto de proponer una solución razonable						
10	Capacidad para comprender adecuadamente los fenómenos políticos, sociales, económicos, personales y psicológicos – entre otros – considerándolos en la interpretación y aplicación del derecho						
11	Capacidad para considerar la pertinencia del uso de medios alternativos en la solución de conflictos						
12	Capacidad para aplicar criterios de investigación científica en su actividad profesional						
13	Capacidad para aplicar sus conocimientos de manera especialmente eficaz en un área determinada de su profesión						
14	Capacidad para redactar textos y expresarse oralmente en un lenguaje fluido y técnico, usando términos jurídicos precisos y claros						
15	Capacidad para analizar una amplia y diversidad de trabajos complejos en relación con el derecho y sintetizar sus argumentos de forma precisa						
16	Capacidad para demostrar conciencia crítica en el análisis del ordenamiento jurídico						
17	Capacidad de decidir si las circunstancias de hecho están suficientemente claras para poder adoptar una decisión fundada en derecho						
<b>Competencia participativa</b>							
18	Capacidad de ejercer su profesión trabajando en equipo con colegas						
19	Capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios como experto en derecho, contribuyendo de manera efectiva a sus tareas						
20	Capacidad de enfrentar nuevas situaciones y contribuir a la creación de instituciones y soluciones jurídicas en casos generales y particulares						
<b>Competencia personal</b>							
21	Capacidad para buscar la justicia y equidad en todas las situaciones en las que interviene						
22	Compromiso con los derechos humanos y con el Estado Social y democrático de derecho						
23	Capacidad de conciencia de la dimensión ética de las profesiones jurídicas y de la responsabilidad social del graduado en derecho y actuar en consecuencia						
24	Capacidad para actuar de manera leal, diligente y transparente en la defensa de intereses de las personas a las que representa						

**Universidad César Vallejo**

**Encuesta dirigida al personal de la “Fiscalía provincial corporativa especializada en delitos y agresiones, en contra de las mujeres integradas, sede Chiclayo”**

**Instrucciones:** La finalidad de esta encuesta es determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo.

**Definición de desempeño laboral:** El desempeño laboral es definido como aquel comportamiento que un individuo llega a demostrar, en el tiempo durante el que labora en una empresa, permitiendo alcanzar los objetivos profesionales del mismo y yendo acorde con los objetivos organizacionales de la empresa. (Chiavenato, 2010)

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	Frecuentemente	Casi siempre	Siempre

N°	Ítem	1	2	3	4	5
<b>Motivación</b>						
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo					
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna					
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias					
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal					
7	Se promueve los altos niveles de desempeño					
<b>Responsabilidad</b>						
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores					
9	Puede trabajar de forma independiente					
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada					
11	Cumple con el horario y registra puntualidad					

12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones					
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida					
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente					
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado					
<b>Liderazgo</b>						
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros					
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas					
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.					
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo					
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades					
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio					
<b>Formación</b>						
24	Los jefes promueven las capacitaciones					
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas					
26	La institución promueve el desarrollo personal.					
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados					
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo					

## Anexo 3: Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Jhon Wilian Maica Saavedra  
 1.2. Grado académico que ostenta : Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad  
 1.3. Institución donde trabaja : Gobierno Regional Lambayeque y UCV  
 1.4. Experiencia laboral (años) : 14 años  
 1.5. Título de la tesis : "Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo".  
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Br. Geraldine Susan Quispe Arriola

1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionarios

#### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DERCIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				X
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos técnicos científicos de actualidad.																				X
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				X
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos técnicos científicos.																				X
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación.																				X
TOTAL																					1000

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de recojo de datos resulta pertinente para el fin que se espera alcanzar.

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

1000

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio de 2020

FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 16788917



## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Oyola Cortez Hugo Milton
- 1.2. Grado académico que ostenta : Maestro en Gestión Pública.
- 1.3. Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo – Chiclayo.
- 1.4. Experiencia laboral (años) : ...06.....
- 1.5. Título de la tesis: **"Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo"**.
- 1.6. Nombre del autor de la tesis : Br. Geraldine Susan Quispe Arriola.
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionario.

### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																X				
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																X				
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.													X							
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																X				
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.													X							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión pública.																X				
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.													X							
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																X				
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																X				
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación.																X				
<b>TOTAL:</b>														195			560				

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de recojo de datos resulta pertinente para el fin que se espera alcanzar.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

755

Lugar y fecha: Chiclayo, 4 de agosto del 2020.

**Hugo Milton Oyola Cortez**  
**FIRMA DEL EXPERTO**  
**DNI: 16408554**



## INFORME SOBRE JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Peña Palacios Miguel Ángel  
 1.2. Grado académico que ostenta : Magister en Gestión Pública  
 1.3. Institución donde trabaja : Municipalidad Provincial de Lambayeque  
 1.4. Experiencia laboral (años) : 19 años en la Municipalidad y 6 años en la docencia.  
 1.5. Título de la tesis : "Perfil profesional y desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo".  
 1.6. Nombre del autor de la tesis : Br. Geraldine Susan Quispe Arriola  
 1.7. Nombre del instrumento a validar: Cuestionarios.

### II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																				*
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																				*
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																				*
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																				*
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																	*			
6. ADECUACIÓN	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																				*
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																				*
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y el instrumento.																				*
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico.																				*
10. PERTINENCIA	Útil y adecuado (a) para la investigación.																				*
TOTAL																			90		900

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de recojo de datos resulta pertinente para el fin que se espera alcanzar.

### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

990

Lugar y fecha: Chiclayo 01 de julio del 2020

M.G. CPC. Miguel Ángel Peña Palacios  
 EXPERTO DE ESCUELA DE POSGRADO  
 FIRMA: [Firma manuscrita]  
 DNI: 7611652

#### Estadística de fiabilidad – Perfil profesional

$\alpha$	N°
,978	24

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Un porcentaje de fiabilidad recomendado, con respecto al Alfa de Cronbach, en el que se corrobora la fiabilidad de la herramienta de recolección de datos, habiendo una correlación entre las respuestas que han dado todos los trabajadores, es mayor o igual a 0.70. Para el presente caso, analizando la fiabilidad del instrumento aplicado, se ha obtenido un valor de 0.978, significando que ha existido un nivel de fiabilidad, bastante alto.

#### Estadística de fiabilidad – Desempeño laboral

$\alpha$	N°
,930	28

Fuente: Trabajadores de fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones Chiclayo

Un porcentaje de fiabilidad recomendado, con respecto al Alfa de Cronbach, en el que se corrobora la fiabilidad de la herramienta de recolección de datos, habiendo una correlación entre las respuestas que han dado todos los trabajadores, es mayor o igual a 0.70. Para el presente caso, analizando la fiabilidad del instrumento aplicado, se ha obtenido un valor de 0.930, significando que ha existido un nivel de fiabilidad, bastante alto.

#### Anexo 4: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<b>Problema general</b> ¿Qué relación tendrá el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el perfil profesional y el desempeño laboral en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020 <b>Objetivos específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocer el perfil profesional en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020</li> <li>➤ Diagnosticar el desempeño laboral fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020</li> <li>➤ Identificar la relación entre el perfil profesional y la motivación en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020</li> <li>➤ Identificar la relación entre el perfil profesional y la responsabilidad en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020</li> <li>➤ Cuantificar la relación entre el perfil profesional y, el liderazgo y trabajo en equipo en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020</li> <li>➤ Conocer la relación entre el perfil profesional y, la formación y desarrollo personal en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020</li> </ul>	<b>Hipótesis general</b> el perfil profesional y el desempeño laboral tienen una relación significativa, en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones, Chiclayo, 2020	<b>Variable 1</b> Perfil profesional <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Competencia participativa</li> <li>➤ Competencia técnica</li> <li>➤ Competencia personal</li> <li>➤ Competencia metodológica</li> </ul> <b>Variable 2</b> Desempeño laboral <b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Motivación</li> <li>➤ Responsabilidad</li> <li>➤ Liderazgo y trabajo en equipo</li> <li>➤ Formación y desarrollo personal</li> </ul>	<b>Tipo de investigación</b> Investigación básica <b>Diseño de investigación</b> Diseño correlacional – descriptivo – transversal – no experimental <b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 25 trabajadores que laboran en fiscalías especializadas en delitos de lesiones y agresiones – Chiclayo - 2020 <b>Muestra:</b> Muestra de tipo censal, estando conformada por 25 trabajadores <b>Muestreo</b> No probabilístico intencional <b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta <b>Instrumento</b> Cuestionario validado <b>Análisis de datos</b> Estadística descriptiva (Tablas de frecuencia) Estadística inferencial (Alfa de Cronbach y Pearson)

## Anexo 5: Resultados

### Base de datos Desempeño Laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	5	1
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	5	1
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	5	1
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	1	5	1
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3
4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5

## Base de datos Perfil profesional

PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PP18	PP19	PP20	PP21	PP22	PP23	PP24
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5

## Anexo 6: Autorización del desarrollo de la investigación



MINISTERIO PÚBLICO  
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres  
Año de la Universalización de la Salud  
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL  
DISTRITO FISCAL DE LAMBAYEQUE



Firma  
Digital

Firmado digitalmente por ARTEAGA  
VERA, Jorge Juan P4U: 20131379301  
Firma  
Presidente De la Junta De Fiscales  
Superiores Del D.F.L.  
Distrito: Say, el actor del documento  
Fecha: 10.08.2020 18:38:19 -05:00

Chiclayo, 10 de Agosto del 2020

**CARTA N° 000081-2020-MP-FN-PJFS-LAMBAYEQUE**

Señora:

**GERALDINE SUSAN QUISPE ARRIOLA**

**Correo electrónico: *princesa\_1839@hotmail.com***

**ASUNTO : Respuesta a solicitud de aplicación de encuestas**

**REFERENCIA: Carta recibida el 05 de agosto de 2020**

Me dirijo a usted expresándole un cordial saludo, y a la vez, brindarle una respuesta al documento de la referencia, a través del cual expone su deseo de aplicar encuestas virtuales para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado "Perfil Profesional y Desempeño Laboral en Fiscalías Especializadas en Delitos de Lesiones y Agresiones Chiclayo".

Al respecto, esta presidencia le autoriza la aplicación de encuestas en la modalidad virtual, teniendo en cuenta el contexto de emergencia sanitaria actual, en el cual la Fiscalía de la Nación ha emitido dispositivos tendientes a limitar el contacto físico entre los trabajadores de la institución, y con el público usuario.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

**JORGE JUAN ARTEAGA VERA**

Presidente de la Junta de Fiscales Superiores

Distrito Fiscal de Lambayeque

JAV/agd

H.E. 4703-2020

Exp. MUPDFL20200003773

PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL DE LAMBAYEQUE

(511) 625-5555

Av. Abancay Cdra. 5 s/n Lima - Perú

www.fiscalia.gob.pe

EXPEDIENTE: MUPDFL20200003773

CODUN: 5XXVP

N. 8182

JAV/agd

ESTE DOCUMENTO SE GENERA AUTOMÁTICAMENTE EN EL DOCUMENTO ELECTRÓNICO DEL PROCESO DE LA FISCALÍA DE LA NACIÓN, QUE SE DESARROLLA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE DOCUMENTOS (SGD) Y SE ENVIÓ POR CORREO ELECTRÓNICO A LA CORRESPONDIENTE ENTIDAD. EL DOCUMENTO NO DEBE SER IMPRIMIDO NI FIRMADO. EL DOCUMENTO ORIGINAL SE ENVIÓ POR CORREO ELECTRÓNICO A LA CORRESPONDIENTE ENTIDAD. EL DOCUMENTO ORIGINAL SE ENVIÓ POR CORREO ELECTRÓNICO A LA CORRESPONDIENTE ENTIDAD. EL DOCUMENTO ORIGINAL SE ENVIÓ POR CORREO ELECTRÓNICO A LA CORRESPONDIENTE ENTIDAD.